



CONSEIL POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA  
RECHERCHE EN SCIENCE SOCIALE EN AFRIQUE

Notes de politique du CODESRIA

No. 1 avril 2017

# Femme<sup>1</sup> et Forces Armées<sup>2</sup> au Sénégal

## L'adaptation institutionnelle et organisationnelle, une nécessité pour des forces armées sénégalaises fortes

Selly Ba\*

### Résumé

**D**epuis 2006, avec l'admission de jeunes filles à l'école de la gendarmerie, les Forces Armées sénégalaises ont entamé un recrutement élargi qui sera poursuivi avec l'accueil de personnels féminins au Centre d'instruction de Saint-Louis en 2008. Ce qui indique que le Sénégal est en train de faire des efforts significatifs en matière de réduction des inégalités de genre, conformément à ses engagements régionaux et internationaux. Des réformes institutionnelles ont été entreprises tant sur le plan juridique que politique, telle la constitutionnalisation de l'égalité des femmes et des hommes en 2001. À ce titre, l'intégration des femmes dans tous les corps des forces armées répond aux orientations des Nations unies et des États membres pour assurer l'égalité des hommes et des femmes dans tous les domaines et plus récemment dans le secteur de la paix et de la sécurité. Toutefois, il a été constaté qu'une véritable politique de sécurité nationale intégrant le genre est loin d'être réalisée dans ce pays, malgré les nouvelles législations et les politiques adoptées pour une bonne promotion de l'égalité des genres. Cette note de politique fait état des forces et des faiblesses de l'incorporation des femmes dans les forces armées sénégalaises.

\* Docteure en sociologie, chercheure et spécialiste des questions de genre.

1. La santé militaire a ouvert ses portes aux filles en 1984 avec l'incorporation d'élèves officiers médecins à l'école militaire de santé.
2. Ici, on tient à préciser que les Forces Armées englobent l'armée et la gendarmerie.

Cette note de politique a été réalisée à la demande du CODESRIA. La recherche sur laquelle elle est basée a été menée dans le cadre d'un Groupe National de Travail (GNT) du CODESRIA. Les opinions qui y sont exprimées sont celles de l'auteur et pas nécessairement celles du CODESRIA.

## Introduction

Cette note s'appuie sur le projet de recherche « Les femmes dans les forces de défense et de sécurité au Sénégal », une étude comparative entre la police, la gendarmerie et l'armée, appuyée par le CODESRIA. Elle cherche à montrer les difficultés notées dans le processus d'intégration de l'élément féminin en mettant l'accent sur les forces armées, à savoir l'armée et la gendarmerie, en vue de proposer quelques orientations qui pourraient faciliter leur incorporation.

Les questions militaires et l'intégration de citoyens dans les forces armées ont longtemps été considérées comme des domaines réservés à la seule population masculine. Ce qui explique les difficultés qui sont notées dans ce processus d'intégration de l'élément féminin, compte tenu de l'absence d'une réflexion approfondie. En outre, une véritable politique de sécurité nationale intégrant le genre est loin d'être réalisée. Ce qui débouche sur une méconnaissance des inégalités de genre introduisant des biais importants dans la définition et la mise en œuvre des politiques et stratégies d'intervention. Celles-ci restent des facteurs limitatifs de l'efficacité des interventions de développement.

Cette note politique se veut un moyen critique pour un développement autre, un outil d'aide à la prise de décision politique. Elle s'adresse aux autorités du ministère des Forces Armées, au chef d'état-major général des armées, au haut commandement de la gendarmerie nationale et aux décideurs politiques.

## Les Forces Armées, une tradition militaire masculine

Aujourd'hui, des résistances sont notées dans le processus d'intégration du genre dans le dispositif institutionnel des forces armées. Car ce dernier repose sur une représentation masculine, issue des coutumes et traditions, influant sur les relations entre les genres dans tous les domaines de la vie.

En effet, le mode d'accès au service militaire s'est construit sur une vision masculine en mettant en avant la force musculaire, motivant ainsi l'importance accordée aux épreuves physiques. Ce fait n'a pas facilité le recrutement des femmes. La force physique régit les différentes perceptions relatives à la pertinence de l'intégration des femmes dans ce secteur. Comme le note ce capitaine « Quand on dit les forces de défense et de sécurité, cela sous-entend l'effort physique, et les femmes ne peuvent pas l'honorer au pourcentage demandé. » Les femmes sont traitées, subjectivement, selon leur capacité ou leur aptitude physique.

Dans un monde où la technologie et l'intelligence deviennent de plus en plus les premières ressources, est-il toujours pertinent de garder les mêmes modalités de sélection d'il y a cinquante ans ?

## Une entrée hâtive et difficile

L'intégration de l'élément féminin dans les Forces Armées relève d'un choix politique. Ce qui a occasionné cette intégration hâtive et difficile pour beaucoup d'hommes du milieu. En l'absence de dialogue politique, ils sont pris au dépourvu, comme le note cette caporale : « Il y a une opposition farouche des hommes, d'ailleurs il y a des hommes, même en les regardant dans les yeux, on sait qu'ils se disent que nous n'avons pas notre place ici<sup>3</sup>. » En effet, jusqu'à maintenant certains hommes n'acceptent pas l'intégration des femmes. Ce fait est fortement dû à l'absence d'une préparation (psychologique) dans le cadre d'une forte campagne de sensibilisation.

*« Il y a une opposition farouche des hommes, d'ailleurs il y a des hommes, même en les regardant dans les yeux, on sait qu'ils se disent que nous n'avons pas notre place ici. »*

L'intégration des femmes dans les forces armées n'a pas été faite de manière progressive, réfléchie, faute de préparation, d'actions de sensibilisation, d'études diagnostiques. Cette intégration devait faire l'objet d'études diagnostiques et d'un travail de communication et de sensibilisation. Cette intégration précoce a créé beaucoup de réticences envers les hommes. Comme le souligne ce colonel : « La communication, c'est d'abord faire accepter, parce que tout se prépare dans la tête des hommes et c'est là où il faut lever les barrières pour arriver à un processus. C'est la préparation qui nous manque, on ne se prépare pas et on ne communique pas<sup>4</sup>. »

*« La communication, c'est d'abord faire accepter, parce que tout se prépare dans la tête des hommes et c'est là où il faut lever les barrières pour arriver à un processus. C'est la préparation qui nous manque, on ne se prépare pas et on ne communique pas. »*

Après son indépendance en 1960, le Sénégal n'a commencé à recevoir des femmes dans les instances de sécurité et de défense que dans les années 1980. La santé militaire fut la première à en bénéficier en 1984 et à la date d'aujourd'hui, elle a formé plusieurs officiers de sexe féminin.

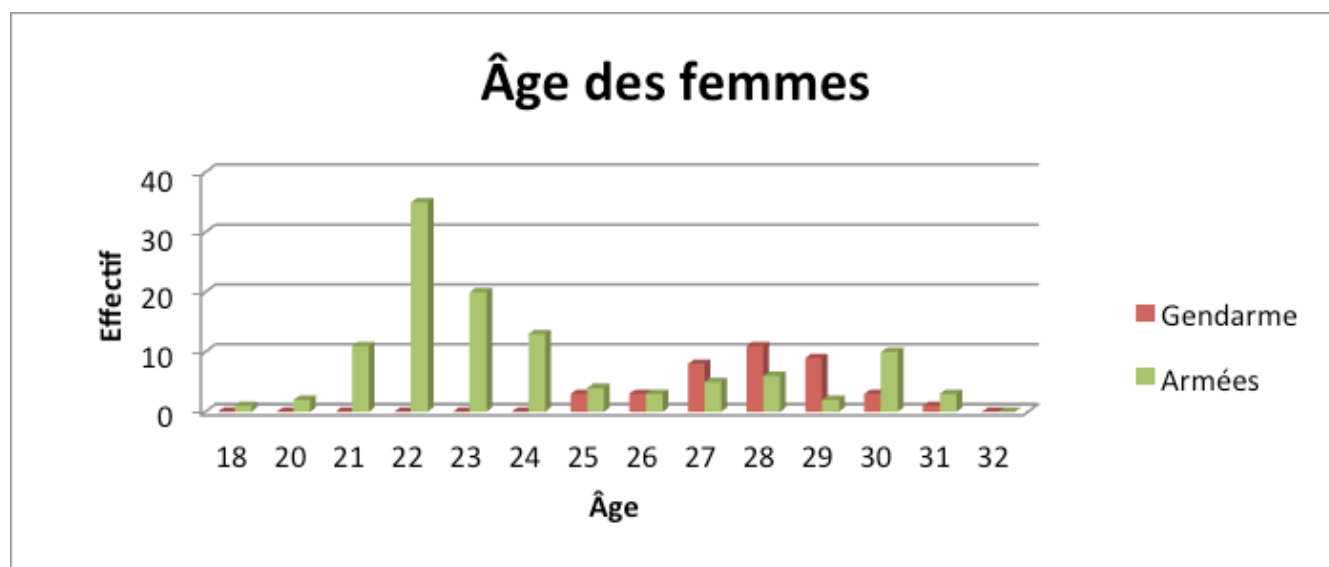
3. Propos d'une caporale de l'armée, Dakar, août 2015.

4. Propos d'un colonel en retraite, Dakar, septembre 2015.

C'est en 2006 et 2008 respectivement, pour la gendarmerie et l'armée, que l'on assiste à l'ouverture générale aux femmes, due à une volonté politique du chef de l'État d'alors<sup>5</sup>.

Il est important de préciser que leur entrée dans le secteur repose sur une décision personnelle portant sur l'amour du métier et l'uniforme. Cependant, en dehors de la fascination de l'uniforme, la conjoncture économique, le chômage ont poussé certaines filles à intégrer les Forces Armées étant donné qu'elles sont de grandes pourvoyeuses d'emploi.

En ce qui concerne le profil des femmes dans les forces de défense et de sécurité, proportionnellement à leur effectif, les militaires sont plus jeunes que les gendarmes.



Source : Enquête RRC 2015

## Un cadre juridique obsolète

Les cadres juridiques et réglementaires des Forces Armées sénégalaises ont été élaborés il y a plusieurs années. Ces cadres ne prennent pas en compte les spécificités. C'est pourquoi il est important de mettre à jour les textes à la lumière des préoccupations des femmes. Les femmes, même si elles peuvent exercer les mêmes professions que les hommes, gardent une spécificité qui est la maternité, une fonction sociale tout aussi importante pour la société que celle d'agent de sécurité. Aucune disposition spéciale n'est prévue pour leur congé de maternité et la garde des enfants dans les Forces Armées.

5. Abdoulaye Wade, ancien président du Sénégal de 2000 à 2012.

## Une conciliation difficile

La conciliation entre rôles sociaux, biologiques et professionnels reste un grand défi pour ces femmes.

La femme est amenée, quelle que soit sa situation professionnelle, à jouer le rôle de mère de famille. Ce qui la contraint à restreindre son temps de présence (congés administratifs, congés de maternité, etc.). Comme l'affirme ce sergent (femme) : « Si je me marie et que j'ai des enfants, ça peut me bloquer un peu sur mes stages. Parce que les stages doivent comporter des entraînements physiques ; et tu ne peux pas faire ça en étant en grossesse, ou bien partir en mission en étant en grossesse, tu ne peux pas cumuler les deux, ce n'est pas possible ».

*« Si je me marie et que j'ai des enfants, ça peut me bloquer un peu sur mes stages. Parce que les stages doivent comporter des entraînements physiques ; et tu ne peux pas faire ça en étant en grossesse, ou bien partir en mission en étant en grossesse, tu ne peux pas cumuler les deux, ce n'est pas possible. »*

Cette carence de la réflexion sur leur situation matrimoniale fait que beaucoup d'entre elles quittent les Forces Armées pour embrasser d'autres secteurs jugés plus souples. En effet, le sous-secteur de l'armée semble plus contraignant. Par conséquent, il est plus difficile de maintenir une femme dans l'armée que dans la gendarmerie, vu la militarisation du secteur.

*Parce que moi j'ai remarqué que depuis qu'elles ont commencé à se marier, y'en a certaines qu'on est en train de perdre quoi. La conciliation reste difficile, très difficile, y'en a même qui ont complètement abandonné. Parce que quand je les croise, je leur dis, je ne vous vois plus militaire, mais c'est la femme que je vois. Certaines ont vite compris et ont commencé à quitter le corps militaire pour aller embrasser les autres corps, parce qu'être dans la gendarmerie, c'est plus souple, la police est plus souple, car il est plus difficile de maintenir une fille dans l'armée. [...] Imagine-toi une femme qui a un enfant à allaiter et là elle est obligée de passer la nuit pour monter la garde, y a beaucoup d'éléments. Je me rappelle, il y a de cela deux semaines, je les taquinai en leur disant que je vais construire une nurserie pour, au moins celles qui vont monter la garde, d'amener leurs enfants pour les allaiter, sinon vous allez avoir des enfants très malnutris. En tout cas il y a ce risque quand même<sup>6</sup>.*

6. Propos d'une assistante sociale, Dakar, août 2015.

## Le commandement reste difficile

Aucune disposition logistique n'a été prise pour gérer les spécificités féminines, moins encore la préparation psychologique des troupes.

Étant donné que leur intégration n'a pas été bien préparée, le commandement de l'élément féminin a été mal vécu. Malgré les multiples garde-fous, les chefs avaient et continuent d'avoir d'énormes difficultés dans le commandement avec l'élément féminin.

Par ailleurs, il a été constaté que le commandement est beaucoup plus facile si on se retrouve entre genre en vue d'éviter des réticences, des craintes ou de développer un sentiment de rejet ou de complexe.

## Le dispositif logistique et matériel non adapté au besoin de l'élément féminin

### ***Les uniformes et les dotations non adaptées***

Même si les infrastructures suivent petit à petit, les uniformes ne tiennent pas entièrement compte de la spécificité de la femme. À part l'uniformisation des tailles, les filles enceintes trouvent ces uniformes peu adaptés à leurs besoins. En sus,

*« Les sous-vêtements qu'ils donnent aux hommes sont les mêmes que ceux qu'ils donnent aux femmes, et ce n'est pas normal, ces slips nous les offrons à d'autres personnes »*

certaines dotations ne prennent pas en compte la spécificité féminine : « les sous-vêtements qu'ils donnent aux hommes sont les mêmes que ceux qu'ils donnent aux femmes, et ce n'est pas normal, ces slips nous les offrons à d'autres personnes<sup>7</sup> ».

### ***Des infrastructures peu adaptées***

Jusqu'à présent, le secteur souffre de l'insuffisance d'infrastructures dédiées aux femmes, notamment en matière de logement. Ce problème motive la limitation des effectifs des femmes. En effet, la mise à disposition d'infrastructures adaptées est fortement liée au degré d'intégration des femmes aux différents corps.

7. Propos d'une caporale de l'armée, Dakar, août 2015.

## Une orientation intelligente pour une utilisation correcte de l'élément féminin

Une femme n'est pas un homme, même si tous deux sont des agents de la défense et de la sécurité. C'est certes une lapalissade, mais qui pose l'équation de l'utilisation correcte des femmes dans les forces armées.

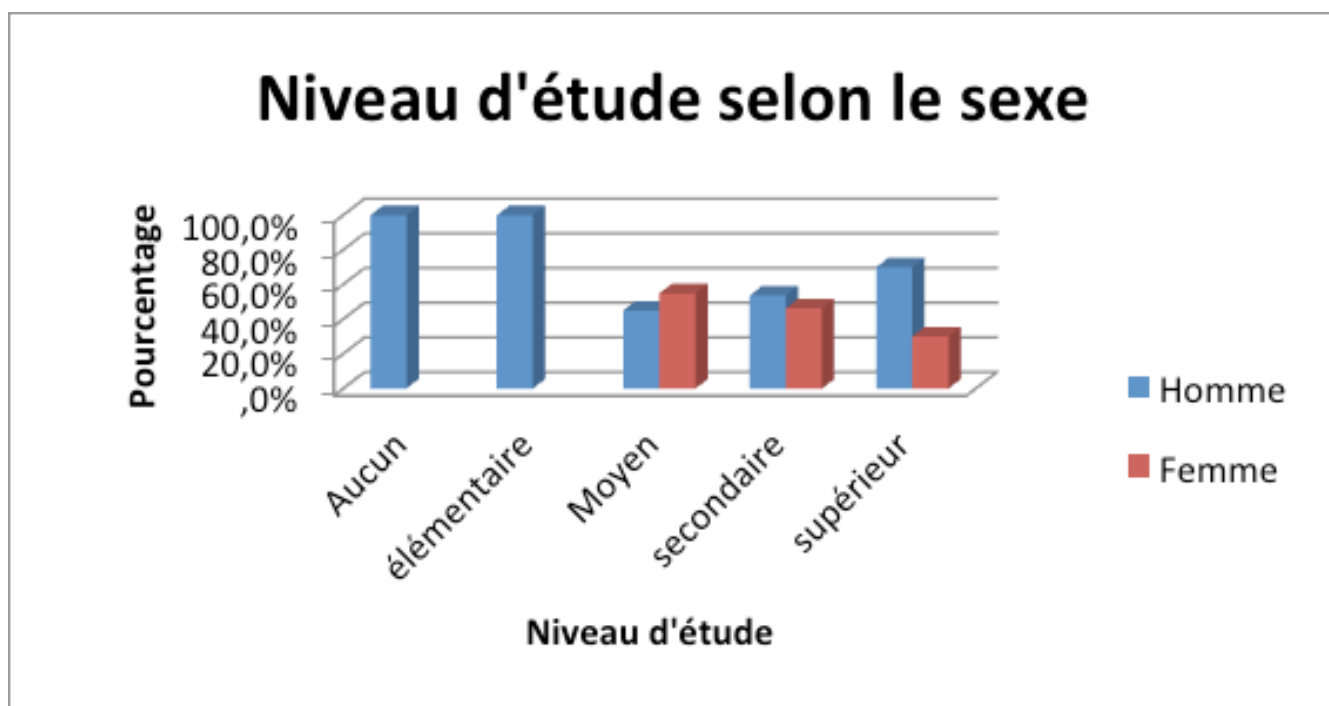
Il est important d'éviter de recruter des femmes pour ensuite se demander ce qu'on va en faire. Il faut les sensibiliser d'abord sur ce qui les attend. Et à ce niveau, elles auront donc choisi dès le départ et seront préparées en conséquence. C'est un ensemble de réflexions qu'il s'avère nécessaire de mener par rapport à la spécificité de la femme qui a une certaine responsabilité biologique et sociale.

Aujourd'hui, il est nécessaire de les orienter vers les services où elles pourront être utilisées correctement. Il faut accepter également d'arrêter le processus un moment pour faire une réévaluation et réorienter le recrutement des femmes. Actuellement, les femmes sont jeunes ; elles ont 20-22 ans, 22-23 ans ; certaines sont déjà mariées. À l'âge de 30-35 ans, il y aura sûrement des places qu'elles n'occuperont plus. C'est pourquoi il faut anticiper la réflexion sur ces questions en essayant de voir toutes les contraintes et les adapter au milieu. Comme le soutient ce capitaine « il y a certaines contraintes qu'on peut adapter sur le plan des textes et d'autres contraintes qu'il faut gérer en fonction de la situation ».

*« il y a certaines contraintes qu'on peut adapter sur le plan des textes et d'autres contraintes qu'il faut gérer en fonction de la situation »*

## Les femmes, un vivier intellectuel pour certains corps

Les femmes ont contribué à rehausser le niveau intellectuel dans certains corps des forces armées. Très peu de femmes ont le niveau moyen et élémentaire, soit respectivement 17,6 pour cent et 0,4 pour cent. La majeure partie d'entre elles ont le niveau secondaire (43,2 %) ou le niveau supérieur (38,8 %). Toutefois, les militaires sont moins instruites, comparées aux gendarmes. En effet, les gendarmes ont un niveau d'étude assez élevé avec 65,8 pour cent pour le niveau du supérieur et 34,2 pour cent pour le niveau secondaire.



Source : Enquête RRC 2015

## Absence d'une politique genre, mais existence d'actions parcellaires genre dans le secteur

La réflexion sur leur recrutement, leur position et leur statut dans le dispositif n'a pas été effectuée, car l'ouverture générale aux femmes de tous les corps n'a pas été progressive. Cette intégration précoce a créé beaucoup de réticences envers les hommes. Cette réticence a également créé d'énormes problèmes dans le commandement.

La position sociale fragile dans les forces armées reflète en fait la position sociale inférieure de la femme dans la société en général. Les femmes restent

*Les femmes restent encore confrontées à des difficultés liées à leur genre, en particulier celle de la conciliation entre « armes et famille ». Or, en intégrant les femmes, l'institution ne prévoyait pas la remise en cause des premières.*

encore confrontées à des difficultés liées à leur genre, en particulier celle de la conciliation entre « armes et famille ». Or, en intégrant les femmes, l'institution ne prévoyait pas la remise en cause des premières.



## Conclusion et Recommandations

L'enjeu d'une meilleure implication des femmes dans la sécurité et la défense se mesure à deux niveaux : l'amélioration de l'efficacité des services et l'amélioration en termes de développement. La plus grande présence des femmes dans l'armée ne doit pas signifier une masculinisation des femmes. Les différences doivent être utilisées au service de la mission. De la même manière que les hommes de petite taille étaient préférés pour conduire les chars de combat à une certaine époque, la différence sexuée doit être utilisée au mieux des aptitudes de chaque sexe (Sarr 2010). Et à ce titre, il est important d'aller vers une intégration progressive, harmonieuse, continue, réfléchie et bien préparée, après une bonne prise en compte de l'élément féminin dans les textes et dans les instances de décision.

### 1. Anticiper la réflexion sur la problématique de l'élément féminin pour une meilleure prise en charge

*Il est important d'entamer la réflexion en vue de l'anticipation afin de maintenir les femmes dans les forces armées. Actuellement, elles sont jeunes, elles ont 20-22 ans, 22-23 ans, certaines sont déjà mariées. À l'âge de 30-35 ans, il y aura des positions qu'elles n'occuperont plus.*

### 2. Mener des actions allant dans le sens de l'acceptation de la féminisation

*Il faut d'abord qu'elles soient acceptées par les hommes (même si certains hommes ont compris), qu'elles se sentent acceptées. Un travail de communication et de sensibilisation est crucial en vue d'une meilleure intégration, tout en menant des sessions de renforcement sur les notions de droits humains et de genre ;*

### 3. Revoir les textes en intégrant les spécificités de l'élément féminin

*Établir de manière claire un statut général du militaire qui prendra en compte les sexo-spécificités au niveau de toutes les catégories. Il est important de travailler sur les textes et sur des conditions particulières comme la grossesse, le mariage, le rapprochement des conjoints, etc.*

### 4. Aller vers une bonne planification, avec des stratégies reposant sur une vision du secteur prenant en compte la place de l'homme et de la femme dans ces missions

*Dans la programmation du recrutement, penser au recyclage, avec le mariage et la maternité, car ils entraîneront forcément une sédentarisation des femmes qui augmentera au fil des années. Donc, il est important d'avoir cette intégration douce et progressive.*

**5. Impliquer davantage les assistantes sociales, de même que les anciennes appelées, doyennes dans le processus de féminisation des forces armées**

*Elles doivent être impliquées dans le processus vu leur statut (femme), leur position et leur expérience.*

**6. Repérer et renforcer les bons éléments en vue de constituer une élite féminine au sein du secteur**

*Certaines sont de bons éléments, beaucoup plus compétentes que les hommes. Ces bons éléments-là, il faut les conserver et essayer de les renforcer.*

**7. S'orienter vers la spécialisation technique dans le soutien logistique**

- *Il est important de trouver une solution pour atteindre l'effectif en s'orientant vers la spécialisation vu qu'on tend vers un monde plus technique ;*
- *mettre l'accent sur les spécialités où le niveau intellectuel des femmes est plus adapté que celui des hommes (par exemple, une femme peut rester connectée sur son ordinateur et assurer le soutien à distance en conduisant des drones et/ou en tirant des missiles) ;*
- *il est important de les orienter dans le soutien logistique comme dans les grandes armées.*

**8. Instaurer un dialogue permanent avec les autorités du secteur**

*Il est important de développer une culture communicationnelle au niveau interne dans les différents sous-secteurs (du haut en bas et du bas vers le haut). La nécessité d'instaurer un dialogue permanent doit non seulement concerner les femmes, mais aussi les hommes pour éviter les frustrations. Organiser des rencontres périodiques avec les éléments féminin et masculin pour discuter des problèmes est jugé nécessaire par les différents éléments du secteur.*

### **9. Associer les femmes à la prise de décision peut beaucoup aider dans leur orientation dans ce secteur**

*Il a été noté un besoin d'organiser des rencontres périodiques avec l'élément féminin pour mieux saisir leurs préoccupations.*

*« Je recommande aux autorités de nous faire part d'abord des décisions nous concernant avant de les prendre, car nous, les femmes, connaissons mieux que quiconque ce que nous vivons ici. Il faudrait qu'ils nous parlent d'abord, que l'on donne notre opinion afin qu'ils puissent en tirer de bonnes décisions. Ils peuvent avoir de bonnes idées et croire que ce sont les meilleures, alors que non. Il faut toujours demander l'avis de celles qui sont concernées ».*

### **10. S'inspirer des bonnes pratiques de certains pays sur la retraite des femmes**

*Il est important de s'inspirer des bonnes pratiques de certains pays à grande expérience sur la question. Si on prend l'exemple de la France, une femme militaire prend sa retraite plus rapidement que l'homme. En effet, cette retraite est en corrélation avec le nombre d'enfants. Chaque enfant compte pour deux ans de plus dans la carrière de la femme. Autrement dit, si on doit prendre sa retraite à soixante ans par exemple et qu'on a trois enfants, on prend sa retraite à cinquante-quatre ans en ayant les mêmes avantages qu'un homme qui a pris sa retraite à soixante ans. Ce sont des questions fondamentales à poser et à méditer, si on veut avoir une armée forte.*



**CODESRIA**

## Remerciements

Le CODESRIA exprime sa profonde gratitude à la Swedish International Development Corporation Agency (SIDA), à la Ford Foundation, à la Carnegie Corporation de New York (CCNY), à l'Agence norvégienne de développement et de coopération (NORAD), à l'Agence Danoise pour le Développement International (DANIDA), au Ministère des Affaires Etrangères des Pays-Bas, à la Fondation Rockefeller, à l'Open Society Foundations (OSFs), à TrustAfrica, à l'UNESCO, à l'ONU Femmes, à la Fondation pour le renforcement des capacités en Afrique (ACBF), à la Fondation Adrew Mellon ainsi qu'au Gouvernement du Sénégal pour le soutien apporté aux programmes de recherche, de formation et de publication du Conseil.

L'auteur remercie personnellement le gouvernement de l'Irlande pour son soutien à ce projet par l'intermédiaire de Irish AID (Division de la coopération pour le développement du ministère des Affaires étrangères).

CODESRIA, Avenue Cheikh Anta Diop X Canal IV, BP : 3304, Dakar, 18524, Sénégal

Tél : +221 33 825 98 22/23 - 33 864 01 36 • Fax : +221 33 824 12 89 • Web: [www.codesria.org](http://www.codesria.org)